

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

INVALIDNOST PRVE, DRUGE IN TRETJE
KATEGORIJE

Vesna Herman

Koper, 2008

Mentor: izr. prof. dr. Zvone Vodovnik



POVZETEK

Beseda invalid izpostavlja človekovo nesposobnost, ne pa tudi človekove pozitivne zmožnosti. Sodoben, hiter način življenja vse bolj obremenjuje človeka, zato sta njegovo zdravje in ohranitev zaposlitve bolj ogrožena. Temeljni namen diplomske naloge je prikaz invalidnosti po slovenski zakonodaji in zaposlovanje invalidov v Sloveniji, ki je že dlje časa pereč problem, saj je njihov položaj na trgu dela vse manj ugoden, število nezaposlenih invalidov pa iz leta v leto narašča.

Ključne besede: invalidnost, delovni invalid, delovna zakonodaja, kvotni sistem, poklicna rehabilitacija, invalidsko podjetje, zaposlovanje invalidov

SUMMARY

The term disabled person tends to emphasize human inability but at the same time excludes human positive ability. The modern, fast way of life seems more and more burdensome, so human health and the maintenance of employment are more endangered as a consequence. Primary object of this bachelor thesis is to present disability under Slovenian legislation and employment of disabled persons in Slovenia, which have been a pressing problem for a long time, because the situation of the disabled persons in the labour market is less and less favourable, and what is more, the unemployment rate of the disabled persons seems to increase from year to year.

Key words: disability, person with work-related disability, labour legislation, quota system, occupational rehabilitation, social enterprise, employment of disabled persons.

UDK: 349.2-056.24(043.2)



VSEBINA

1 Uvod	1
1.1 Opredelitev problema in teoretična izhodišča	1
1.2 Namen in cilji naloge	2
1.3 Predvidene metode za doseg ciljev naloge.....	2
1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	2
2 Pregled socialne varnosti ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja	5
2.1 Mednarodni viri.....	5
2.2 Interni pravni viri.....	6
2.3 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje v Republiki Sloveniji.....	6
3 Opredelitev pojmov	9
3.1 Definicija invalidnosti	9
3.2 Definicija delovnega invalida.....	9
3.3 Vzroki za nastanek invalidnosti	10
3.4 Kategorija invalidnosti	11
4 Pravice na podlagi invalidnosti	15
4.1 Pravice na podlagi invalidnosti po novem zakonu	15
4.2 Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti.....	16
4.2.1 Pogoji za pridobitev pravic na podlagi preostale delovne zmožnosti.....	16
4.2.2 Trajanje pravic na podlagi invalidnosti.....	17
4.3 Poklicna rehabilitacija	17
4.3.1 Splošni pomen rehabilitacije	17
4.3.2 Pogoji za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije in pogodba o poklicni rehabilitaciji	18
4.3.3 Prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter druge pravice glede poklicne rehabilitacije	19
4.3.4 Način izvajanja poklicne rehabilitacije in privajanje na delo	20
4.3.5 Delovno razmerje med poklicno rehabilitacijo	21
4.3.6 Pravica do denarnega nadomestila za čas poklicne rehabilitacije in začasno nadomestilo	21
4.4 Pravica do premetitve in nadomestila.....	22
4.5 Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, delna invalidska pokojnina in odmera delne invalidske pokojnine.....	23
4.6 Pravica do nadomestila za invalidnost in odmera nadomestila za invalidnost.....	24
5 Drugi pravici iz invalidskega zavarovanja	29
5.1 Dodatek za pomoč in postrežbo	29
5.2 Invalidnina.....	30
6 Zaposlitvena rehabilitacija	31

6.1 Kaj je zaposlitvena rehabilitacija	31
6.2 Vsebina posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije	31
7 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	33
7.1 Invalidska podjetja	33
7.2 Primerna delovna mesta za invalide	35
7.3 Zaščitna zaposlitev	36
7.4 Podporna zaposlitev	37
7.5 Kvotni sistem zaposlovanja.....	37
8 Raziskava	39
8.1 Anketa	39
8.2 Interpretacija izsledkov raziskave	39
8.3 Odgovori na hipoteze	47
9 Sklep	49
Literatura in viri.....	51

PONAZORILA

Slika 3.1	Povprečna dosežena starost invalidskih upokojencev iz obveznega zavarovanja ob upokojitvi po spolu 2000–2007.....	13
Slika 4.1	Povprečno število uživalcev nadomestil po vrsti nadomestila.....	26
Slika 4.2	Invalidsko zavarovanje.....	27
Slika 7.1	Število invalidskih podjetij po letih	35
Slika 8.1	Spremljanje invalidnih ljudi.....	39
Slika 8.2	Delovni dosežki invalidov.....	40
Slika 8.3	Težave pri razporejanju invalidov.....	40
Slika 8.4	Vzrok težav	41
Slika 8.5	Bolniška odsotnost invalidov	42
Slika 8.6	Prerazporejanje invalidov.....	42
Slika 8.7	Zaposlitve invalidov v preteklem letu.....	43
Slika 8.8	Zaposlovanje brezposelnih invalidov v prihodnje	44
Slika 8.9	Sodelovanje z zunanjimi ustanovami.....	45
Slika 8.10	Zaposlovanje invalidov kot breme	45
Slika 8.11	Vpliv kvotnega sistema	46
Slika 8.12	Delež invalidov s statusom po ZZRZI	46
Tabela 3.1	Število invalidskih upokojencev iz obveznega zavarovanja; stanje na dan 31. 12. 2007.....	12
Tabela 7.1	Število zaposlenih v invalidskih podjetjih.....	35

KRAJŠAVE

EU	Evropska unija
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
ZDR-A	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007)
ZPIZ-1-UPB4	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006)
ZZRZI-UPB1	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/2005)
ZZRZI-B	Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 114/2006)

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretična izhodišča

V zdajšnjem času delo in zaposlitev nista pomembna samo zaradi pridobivanja sredstev za življenje, ampak sta tudi dejavnika socialnega vključevanja v družbo in osebnostnega razvoja. Invalidnost je zato pojav, ki mu v vseh družbah izkazujejo velik pomen, med drugim tudi zato, ker od tod izvira vse resnejši problem dolgotrajne izključenosti iz družbe. Spopad s socialno izključenostjo je ena izmed osrednjih prvin posodobitve evropskega socialnega modela in eden strateških ciljev, ki jih zastavlja EU v prvem desetletju 21. stoletja (Tutta 2002, 10). Zanimata me problematika in obstoječa zakonodaja na tem področju. Opredelila bom pojem invalidnosti in vzroke za nastanek invalidnosti. Med vsemi osnovnimi zakonskimi in podzakonskimi predpisi bom večjo pozornost namenila predvsem Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Invalidi so v največji meri posamezniki s specifičnimi osebnostnimi, z delovnimi, umskimi, s fizičnimi in z drugimi lastnostmi, ki se izkazujejo v procesu povpraševanja na trgu delovne sile kot manj zaželeni. Vzroki, zaradi katerih so invalidi pogosto diskriminirani v primerjavi s preostalim prebivalstvom, so navadno v ovirah, ki jih invalidnost prinaša. Eden izmed osnovnih pogojev in elementov razvoja moderne družbe je trajna in usmerjena skrb za razvoj ljudi ter njihovega delovnega in socialnega položaja, torej skrb za razvoj kadrov. Delovna razmerja postajajo čedalje zahtevnejši in pomembnejši del kadrovske funkcije in managementa (Tabaj 2000, 21). Invalidi se na trgu delovne sile težje uveljavljajo, zato je njihovo zaposlovanje ob že tako visoki splošni brezposelnosti zelo težavno. Pogosto nizka poklicna usposobljenost, določena stopnja omejitev in psihične ovire iz preteklosti povzročajo neugodno stanje, v katerega je invalid postavljen. Da bi bil tudi invalid vključen v delovni proces, se je razvil niz ukrepov in programov s ciljem zagotoviti invalidom pravice in možnosti, da dobijo in obdržijo zaposlitev po svoji izbiri in glede na svoje sposobnosti.

1.2 Namen in cilji naloge

Namen naloge je prikazati, da je naloga Slovenije, ki je v ustavi opredeljena kot socialna država, zagotavljanje socialne in dohodkovne varnosti svojim državljanom, tudi v primeru invalidnosti. Država z izvajanjem invalidske politike skrbi za invalide in jim pomaga, da si zagotovijo normalno življenje.

Cilji, ki sem si jih zadala pri izdelavi diplomske naloge, so: definirati invalidnost, predstaviti probleme, s katerimi se srečujejo invalidi (statusni, socialni in ekonomski položaj delovnih invalidov), predstaviti zakonodajo, ki posega na področje invalidnosti in ali le-ta štiti invalide kot občutljivo skupino delavcev.

1.3 Predvidene metode za doseg ciljev naloge

Teoretično in pravno izhodišče bo predstavljala razpoložljiva strokovna literatura in obstoječi veljavni zakonski predpisi s področja invalidnosti. Osnovna zakona, na katera se bom opirala v diplomski nalogi, sta Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil sprejet 10. 12. 1999 (Uradni list RS, št. 106/1999) in ki nam pove, kaj invalidnost pomeni, in Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je bil sprejet 10. 6. 2004 (Uradni list RS, št. 63/2004) in ki predstavlja nove oblike zaposlovanja invalidov.

V raziskavi bom uporabila kvantitativne podatke (statistične podatke) in podatke opravljene ankete; ti bodo služili mojim ugotovitvam. Skozi raziskavo me bodo vodile hipoteze. Pri raziskovanju mi bodo pomagale tudi metoda primerjave, metoda zbiranja podatkov ter metoda analize in sinteze.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

Večjih omejitev pri teoretičnem delu ne pričakujem; v pomoč mi bodo pravni viri z razpoložljivo literaturo. Omejevali me bodo sekundarni statistični viri, saj so le-ti težje razpoložljivi in težje dostopni.

Postavljene hipoteze, ki mi bodo služile pri raziskavi:

- H 1: Predpostavljam, da so invalidske organizacije v Sloveniji pomemben dejavnik v izenačevanju možnosti za socialno vključevanje invalidov v družbo.
- H 2: Predpostavljam, da kvotni sistem povzroča večje zanimanje za zaposlovanje invalidov v običajnih podjetjih kot za zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih.
- H 3: Predpostavljam, da v strukturi zaposlenih invalidov v invalidskih organizacijah prevladujejo delovni invalidi.



2 PREGLED SOCIALNE VARNOSTI TER POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

2.1 Mednarodni viri

Mednarodni dokument, ki ureja pravice invalidov, je Konvencija OZN o pravicah invalidov, ki je bila sprejeta 13. 12. 2006 na Generalni skupščini Organizacije združenih narodov leta 2006. V konvenciji drugi odstavek prvega člena definira pojem invalidnosti, najprej implicite, s tem da opredeljuje invalide tako, da so invalidi »tisti, ki imajo dolgotrajne fizične, duševne, intelektualne ali senzorne okvare, ki pri medsebojnem učinkovanju z različnimi ovirami invalidom lahko preprečujejo, da bi polno in učinkovito sodelovali v družbi enako kot neinvalidi.« (Kalčič 2007, 359).

Temeljni dokument MOD s področja zaposlovanja invalidov je Konvencija, št. 159, o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, katere cilj je – tako kot je določeno v drugem členu oziroma načelih poklicne rehabilitacije in politike zaposlovanja invalidov –, da bi države članice skladno z nacionalnimi razmerami, s prakso in z možnostmi oblikovale, uresničevale in periodično revidirale politiko na tem področju. Konvencija določa pojem invalida; s tem definira tudi splošno koncepcijo invalidnosti in namen poklicne rehabilitacije. Tako je invalid »oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih.« (Kalčič 2007, 358–359). Kot pomemben mednarodni vir je tudi Madridska deklaracija, sprejeta marca 2002. Uršič (2002, 1–2) govori o vodilu »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«, ki daje poudarek naslednjim zadevam:

- invalidnost je vprašanje človekovih pravic;
- invalidi zahtevajo enake možnosti in ne miloščine;
- ovire v družbi vodijo k diskriminaciji in socialni izključenosti;
- invalid: nevidni državljan;
- invalidi so raznolika skupina;
- nediskriminacija + pozitivni ukrepi = socialna vključenost.

2.2 Interni pravni viri

Med interne pravne vire uvrščamo Ustavo Republike Slovenije, zakone, ki pravno urejajo posamezne dele socialne varnosti, in podzakonske akte.

- Ustava: Ustava je temeljni interni pravni vir. Pravica do socialne varnosti je državljanom zagotovljena v ustavi. Država je v tem temeljnem pravnem viru opredeljena kot pravna in socialna država. Omeniti je treba posebno pravico invalidov, katerim sta skladno z zakonom zagotovljena varstvo in usposabljanje za delo.
- Zakoni: Poleg ustave je v Republiki Sloveniji še okoli 60 zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo invalidsko problematiko na različnih področjih. Najpomembnejši zakoni socialne varnosti in znotraj tega socialnega zavarovanja so:
 - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
 - Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov;
 - Zakon o delovnih razmerjih;
 - Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju;
 - Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Glede na obravnavano temo naloge sta najpomembnejša Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

2.3 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje v Republiki Slovenije

Z osamosvojitvijo je Republika Slovenija prevzela obveznost, da sama v celoti uredi to obsežno območje socialne varnosti. Sprejeti je bilo treba ukrepe, saj je število upokojencev, invalidov in drugih uživalcev pravic hitro naraščalo glede na zagotovljene pravice. Vsaka reforma pokojninskega sistema je v Republiki Sloveniji in tudi v drugih evropskih državah zelo problematična. Vse težje je zagotavljati sredstva za v preteklosti vzpostavljene sisteme pokojninskega in invalidskega zavarovanja, pričakovana

življenjska doba se podaljšuje in s tem se povečuje delež starejšega prebivalstva, število invalidov zaradi vse hitrejšega načina življenja in stresnih situacij narašča. Spremembe se pojavljajo v gospodarskem razvoju, rasti zaposlovanja, težave se pojavljajo tudi pri plačevanju prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se uporablja od 1. januarja 2000. S tem zakonom je zakonodajalec zaostрил upokojitvene pogoje in znižal pogoje nekaterih pravic. Nekatere zakonske novosti so se začele postopno uveljavljati. Celoten sistem prehodnega obdobja je urejen v prehodnih in končnih določbah zakona, kar pomeni, da mora uporabnik zakona kombinirati osnovne določbe ter prehodne in končne določbe.



3 OPREDELITEV POJMOV

3.1 Definicija invalidnosti

Zgodovinsko gledano, sta pojma invalid in invalidnost latinskega izvora in izhajata iz besede »invalidus«, kar pomeni šibek, nesposoben (Zupančič 2007, 18). Izraz so Rimljani uporabljali za označevanje tistih, ki so dobili trajne zdravstvene okvare v vojni. Prvi pogoji za invalidsko gibanje na naših tleh so se začeli v avstro-ogrski državi. Pojavil se je izraz »invaliden Soldaten«, ki so ga uporabljali za uravnavanje državnega odnosa do invalidnih vojakov. Ta nova družbena identiteta je kmalu prešla z vojaškega tudi na civilno področje.

V diplomski nalogi se bom podrobneje posvetila definiciji invalidnosti s področja invalidskega zavarovanja.

Definicija invalidnosti je po novem Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.¹

3.2 Definicija delovnega invalida

Posebno skupino med invalidnimi ljudmi predstavljajo delovni invalidi. Tem zakonodaja namenja največjo pozornost, saj je reševanje njihove problematike posebej občutljivo in zahtevno. Posebej je pereče področje zaposlovanja na trgu dela, kjer so invalidi postavljeni v neenakopravni položaj v primerjavi z drugimi delovno aktivnimi ljudmi. Sta pa invalidom nudena posebno varstvo in prepoved diskriminacije v delovnem razmerju. Posebno varstvo vključuje tudi ustrezno in učinkovito sodno varstvo.

Status delovnega invalida daje zavarovancem poleg pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja tudi pomembno varstvo po predpisih o delovnih razmerjih, saj

¹Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju; Uradno prečiščeno besedilo 2006, 15

je njihova zaposlitev varovana, imajo pa tudi nekatere ugodnosti pri sklenitvi delovnega razmerja ter še nekatere pravice in ugodnosti po drugih predpisih (Prijetelj 2000, 220).

Dela zmožni invalidi ali delovni invalidi so po zakonu definirani kot invalidi s preostalo delovno zmožnostjo, ki niso invalidsko upokojeni. Ti invalidi še delajo ali čakajo na poklicno rehabilitacijo oziroma ustrezno zaposlitev.

3.3 Vzroki za nastanek invalidnosti

ZPIZ loči dva vzroka za nastanek invalidnosti, ki izvirata iz dela, tj. poškodba pri delu in poklicna bolezen, in dva vzroka, ki ne izvirata iz dela, tj. bolezen in poškodba zunaj dela.²

- **Poškodba pri delu:** Za poškodbo pri delu se šteje poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka. Šteje se tudi poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovani zavarovan. Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na službeni poti ali na poti, da nastopi delo. Šteje se tudi obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.³ Prav tako se šteje poškodba, ki jo utрпи zavarovanec glede uveljavljanja pravice do zdravstvenega varstva.⁴
- **Poklicna bolezen:** Poklicne bolezni so tiste, ki so povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan. Zakon poleg tega določa tudi pogoje, na podlagi

²62. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

³63. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

⁴64. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

katerih se določena bolezen šteje za poklicno, ta pa mora biti navedena v uradnem seznamu poklicnih bolezni.⁵

Vzroki za nastanek invalidnosti niso odločilni za možnost pridobitve pravic iz invalidskega zavarovanja, so pa navadno zelo velikega pomena za odmero in višino pravic na podlagi invalidnosti.

3.4 Kategorija invalidnosti

Po zakonu se invalidnost razvršča v tri kategorije invalidnosti:

I. kategorija invalidnosti pomeni naslednje:

- a) Zavarovanec ni zmožen —————> za organizirano pridobitno delo
- b) Pri zavarovancu je podana —————> poklicna invalidnost
(nima preostale delovne zmožnosti)⁶

PRAVICA – invalidska pokojnina

II. kategorija invalidnosti pomeni, da je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več.⁷

Invalid II. kategorije pred 50. letom starosti

PRAVICA – poklicna rehabilitacija

Invalid II. kategorij po 50. letu starosti

PRAVICA – do premestitve

III. kategorija invalidnosti

Zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom.

Opravlja lahko določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.

PRAVICA – do dela s krajšim delovnim časom

⁵65. člen ZPIZ, Ur. List RS, št. 109/2006

⁶2. odstavek 60. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

⁷2. odstavek 60. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Vsaj ½ → DOLOČENO DELO

Zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za manj kot 50 %.

PRAVICA – do premestitve

Zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.⁸

PRAVICA – do premestitve

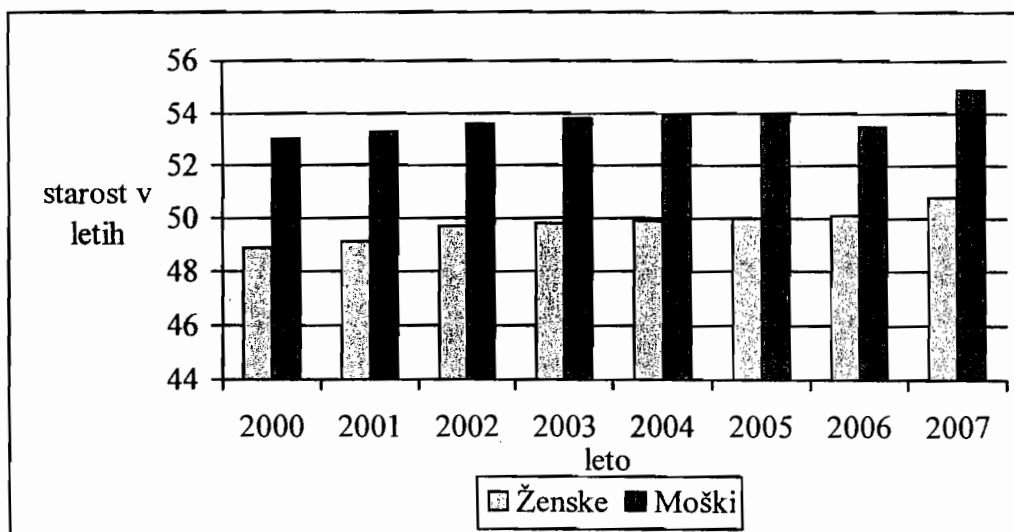
Tabela 3.1 Število invalidskih upokojencev iz obveznega zavarovanja; stanje na dan 31. 12. 2007

Leto	Invalidski upokojenci
2000	97.802
2001	97.698
2002	97.632
2003	96.564
2004	96.892
2005	96.600
2006	95.186
2007	93.999

Vir: ZPIZ 2008, 11.

⁸2. odstavek 60. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Slika 3.1 Povprečna dosežena starost invalidskih upokojencev iz obveznega zavarovanja ob upokojitvi po spolu 2000–2007



Vir: ZPIZ 2008, 15.

4 PRAVICE NA PODLAGI INVALIDNOSTI

Postopek za uveljavljanje pravic iz obveznega invalidskega zavarovanja se lahko začne na zahtevo:

- zavarovanca oziroma njegovega zakonitega zastopnika;
- osebnega zdravnika;
- imenovanega zdravnika ali zdravniške komisije.

Če se je invalidski postopek začel pred uveljavitvijo ZPIZ, torej pred 1. 1. 2003, se uporabljajo predpisi, ki so veljali do uveljavitve tega zakona. Za postopke, ki so se začeli po 1. 1. 2003, velja splošno pravilo, da se zahteve rešujejo po predpisih, veljavnih med vložitvijo zahteve, če ti ne določajo izjem.

Uživalcem pravic, priznanih na podlagi preostale delovne zmožnosti, so te pravice zagotovljene v nespremenjenem obsegu tudi po 1. 1. 2003. Ti uživalci lahko pridobijo pravice po novem zakonu le ob poslabšanju že ugotovljene invalidnosti ali nastanka nove invalidnosti.⁹

Uporaba omenjenih dveh sistemov invalidskega zavarovanja povzroča težave pri izvajanju invalidskega zavarovanja, zahteva pa tudi veliko znanja strokovnih delavcev.

4.1 Pravice na podlagi invalidnosti po novem zakonu

Pravice na podlagi invalidnosti so pogojene z obstojem invalidnosti, ki jo ugotavlja invalidska komisija zavoda, in s pogoji, ki jih določa zakon.

Novost, ki jo je uvedel novi zakon, je uvedba kontrolnih pregledov pred invalidsko komisijo, s katerimi se ponovno ugotavlja invalidnost. Kontrolni pregledi so obvezni, če se pravice na podlagi invalidnosti pridobijo pred dopolnjenim 45. letom starosti. Opravljajo se navadno najmanj enkrat na vsakih pet let, lahko tudi v krajših oziroma daljših obdobjih. Kontrolni pregled se lahko določi tudi po dopolnitvi 45. leta starosti.¹⁰

⁹ 397. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

¹⁰ 106. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

4.2 Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti

Pri zavarovancih II. in III. kategorije se ugotavlja njihova preostala delovna zmožnost. Ta je podana, če:

- zavarovanec lahko dela s polnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti na drugem delovnem mestu;
- se lahko s poklicno rehabilitacijo usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu;
- lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.¹¹

4.2.1 Pogoji za pridobitev pravic na podlagi preostale delovne zmožnosti

Pravice na podlagi II. in III. kategorije invalidnosti pridobi zavarovanec, če ob nastanku invalidnosti še ni dopolnil starosti 63 let, če je moški, in 61 let, če je ženska. Če je vključen v obvezno zavarovanje, mu te pravice pripadajo ne glede na pokojninsko dobo. Če ni vključen v obvezno zavarovanje, pa jih pridobi, kadar izpolnjuje pogoje zavarovalne oziroma pokojninske dobe, določene s tem zakonom, za pridobitev pravice do invalidske pokojnine.

Zavarovanci, ki so samozaposleni in kmetje, pridobijo pravice iz invalidskega zavarovanja v primeru I. in II. kategorije invalidnosti. V primeru III. kategorije invalidnosti pridobijo pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in pravico do delne invalidske pokojnine, če izpolnjujejo tudi druge pogoje, ki jih določa zakon.¹²

Zavarovanec, ki ni vključen v obvezno zavarovanje na dan nastanka invalidnosti II. ali III. kategorije, mora izpolnjevati pogoje zavarovalne oziroma pokojninske dobe, določene za pridobitev pravice do splošne invalidske pokojnine. Ti pogoji so izpolnjeni, če pokojninska doba zavarovanca pokriva najmanj eno tretjino obdobja od dopolnjenega 20. leta starosti do nastanka invalidnosti.

¹¹61. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

¹²66. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

4.2.2 Trajanje pravic na podlagi invalidnosti

Na podlagi invalidnosti pridobljene pravice trajajo, dokler traja stanje invalidnosti, na podlagi katerega je bila pridobljena pravica, razen v primerih izgube ali omejitve uživanja pravic, določenih z zakonom.

4.3 Poklicna rehabilitacija

4.3.1 Splošni pomen rehabilitacije

Način življenja danes zahteva od človeka velike napore, tj. fizične in tudi psihične, kar pa je težko obvladljivo; takšno stanje človeka pogosto vodi v nastanek invalidnosti. Kljub velikemu napredku v medicini, tehniki in v prosveti je nemogoče, da bi s preventivo preprečili, da se invalidnost sploh ne bi pojavljala. Zato se velik pomen posveča ravno rehabilitaciji. Zavarovanec tako pridobiva nova znanja in sposobnosti, kar mu omogoča boljše prilagajanje spreminjajočim se zahtevam gospodarstva.

Kompleksna obravnava zavarovanca skozi celotno poklicno rehabilitacijo je pogoj za aktivno nadaljevanje poklicne kariere zavarovanca.

Nova definicija invalidnosti in zakonska možnost, da zavarovanec lahko namesto drugih pravic iz invalidskega zavarovanja zahteva oz. izbere pravico do poklicne rehabilitacije, dajejo poklicni rehabilitaciji vlogo temeljne pravice iz invalidskega zavarovanja.¹³

Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko premesti na drugo delovno mesto, se zaposli oziroma ponovno vključi v delovno okolje oz. se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delo z ustreznimi tehničnimi pripomočki.¹⁴

V letu 2007 je nastopilo poklicno rehabilitacijo 88 zavarovancev, kar je v primerjavi s preteklim letom za 17,8 % manj. Glede na povečano število obravnav v strokovnih

¹³1. odstavek 95. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

¹⁴1. odstavek 80. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

ustanovah pa je predvidevati, da se bo to odrazilo v številu poklicnih rehabilitacij, ki se še pripravljajo in bodo realizirane v letu 2008.

V letu 2007 je končalo poklicno rehabilitacijo 87 zavarovancev. Na dan 31. 12. 2007 se je rehabilitiralo in glede tega uživalo nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije skupno 309 zavarovancev.

Struktura zavarovancev, ki so nastopili poklicno rehabilitacijo v letu 2007, bistveno ne odstopa od strukture zavarovancev, ki so bili vključeni v poklicno rehabilitacijo v preteklih letih, oz. od strukture zavarovancev, ki se trenutno rehabilitira. Med njimi še vedno zasledimo bistveno višji delež moških (70 %); največ vključenih je v starosti od 26 do 40 let, pretežni delež zavarovancev pa je bil ob priznanju pravice do poklicne rehabilitacije zaposlen (do 80 %). Prevladujoča oblika poklicne rehabilitacije je izobraževanje za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

4.3.2 Pogoji za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije in pogodba o poklicni rehabilitaciji

Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti, če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let in se lahko usposobi glede na preostalo delovno zmožnost za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.¹⁵

Zavarovanec, ki pridobi pravico do poklicne rehabilitacije, se je dolžen usposablјati za delo pod pogoji in na način, kot ga določi zakon, ter skladno z obveznostmi, ki so določene v posebni pogodbi o poklicni rehabilitaciji. Če zavarovanec ne nastopi poklicne rehabilitacije ali je ne konča v določenem roku ali če ne izpolnjuje obveznosti, določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji, mu lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Poklicno rehabilitacijo je dolžen zagotoviti delodajalec, pri katerem je bil delovni invalid na dan nastanka invalidnosti v delovnem razmerju. Če zavarovanec ob nastanku invalidnosti ni bil v delovnem razmerju oziroma je bil brezposeln ali ni bil zavarovan,

¹⁵Uradni list RS, št. 109/2006, stran 19

mu poklicno rehabilitacijo zagotovi ZPIZ v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje.¹⁶

Pravica do poklicne rehabilitacije se uresniči na podlagi pogodbe o poklicni rehabilitaciji, ki jo podpišejo delovni invalid, njegov delodajalec in zavod; če zavarovanec ni bil v delovnem razmerju oziroma zavarovan, pa namesto delodajalca pogodbo podpiše Zavod RS za zaposlovanje. S pogodbo o poklicni rehabilitaciji se natančno določijo oblika oziroma način poklicne rehabilitacije, roki za nastop in trajanje poklicne rehabilitacije. Določijo se tudi natančnejši pogoji za usposabljanje zavarovanca za delo, pogoji in roki za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi po končani poklicni rehabilitaciji. S pogodbo se določijo tudi druge pravice in obveznosti pogodbenih strank. Stroške poklicne rehabilitacije nosi zavod.¹⁷

4.3.3 Prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter druge pravice glede poklicne rehabilitacije

Glede poklicne rehabilitacije lahko pridobi zavarovanec še nekatere druge pravice.

Te so:

- Pravica do prilagoditve prostorov in delovnih sredstev. Stroške za to prevzame zavod. Če je treba prilagoditi prostore in delovna sredstva na zavarovančevem drugem delovnem mestu, zavod delno ali v celoti prevzame stroške.
- Pravica do prilagoditve delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki, da se delovnemu invalidu omogoči usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela.
- Pravica do nastanitve, če je glede na oddaljenost invalidovega prebivališča do šole ali podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih ljudi oziroma od delodajalca, kjer je na poklicni rehabilitaciji, nujno potrebna vožnja s prevoznimi sredstvi. Delovni invalid se glede na stanje invalidnosti ne more voziti z javnimi prevoznimi sredstvi in mu tudi ni priskrbljen poseben prevoz.

¹⁶1. odstavek 88. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

¹⁷1. odstavek 86. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

- Pravica do povračila potnih stroškov, če je delovni invalid napoten v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije.
- Pravica do nadomestil glede poklicne rehabilitacije. Obsega nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije in začasno nadomestilo.

4.3.4 Način izvajanja poklicne rehabilitacije in privajanje na delo

Poklicna rehabilitacija se uresničuje na različne načine, ki morajo biti prilagojeni sposobnostim delovnega invalida. Poklicna rehabilitacija se lahko opravi z:

- z usposabljanjem v običajnih šolah;
- z usposabljanjem v posebnih šolah – zavodih;
- s pripravo na zaposlitev v specializiranih centrih;
- z usposabljanjem v invalidskih podjetjih;
- z usposabljanjem pri delodajalcih.

Posebna oblika poklicne rehabilitacije je tudi izobraževanje ob delu v času, ko je delovni invalid že premeščen na drugo delovno mesto, a se usposablja za delo po izobraževalnih programih šole ali drugem programu izobraževanja (Kalčič 2007, 67). Za takšen način poklicne rehabilitacije je potrebno soglasje delovnega invalida.

Za poklicno rehabilitacijo se šteje tudi čas privajanja na delo, za katerega se je zavarovanec s poklicno rehabilitacijo usposobil, če je to potrebno, da bi lahko z normalnim delovnim učinkom opravljal drugo ustrezno delo.¹⁸

Uspešno končana poklicna rehabilitacija je podlaga, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na drugo delovno mesto pri delodajalcu oziroma pravico do zaposlitve.

¹⁸85. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

4.3.5 Delovno razmerje med poklicno rehabilitacijo

Med poklicno rehabilitacijo ostane delovni invalid v delovnem razmerju pri delodajalcu, pri katerem je bil zaposlen ob nastanku invalidnosti. V tem času ne prejema plače, ampak nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije. Delovnemu invalidu, ki je bil ob nastanku invalidnosti brezposeln, se čas, prebit na poklicni rehabilitaciji, šteje v zavarovalno dobo.

4.3.6 Pravica do denarnega nadomestila za čas poklicne rehabilitacije in začasno nadomestilo

Med poklicno rehabilitacijo ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila in začasnega nadomestila iz sredstev pokojninskega zavarovanja, saj v tem času navadno ne gre za delovno razmerje.

Med poklicno rehabilitacijo ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila v višini 100-odstotne invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti (Vodovnik 2006, 180). Če se zavarovanec usposablja ob delu, pa ima pravico do denarnega nadomestila v višini 40 % invalidske pokojnine.¹⁹

Če je zavarovancu iz prejšnjega odstavka delovno razmerje prenehalo na podlagi odločitve komisije ali če je vključen v obvezno zavarovanje kot samozaposleni, kmet, športnik, šahist, brezposelni, ima po končani poklicni rehabilitaciji ali po prenehanju delovnega razmerja pravico do nadomestila v višini 80 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti.²⁰ Nadomestilo se izplačuje do dneva ponovne zaposlitve. Po ponovni zaposlitvi ima pravico do nadomestila v višini 20 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti.²¹

Če je zavarovanec vključen v obvezno zavarovanje kot vajenec ali če je zavarovan na drugi podlagi, ima po končani poklicni rehabilitaciji pravico do nadomestila v višini 60 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Nadomestilo se izplačuje do dneva ponovne zaposlitve, vendar največ pet let, po

¹⁹89. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

²⁰2. odstavek 90. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

²¹1. odstavek 90. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

preteku petih let ali po ponovni zaposlitvi pa v višini 20 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti.²²

Zavarovanci izgubijo pravico do nadomestila, če v 15 dneh po vročitvi pogodbe le-te ne podpišejo. Izgubijo ga tudi, če v določenem roku zaradi neopravičenih razlogov ne nastopijo ali ne končajo poklicne rehabilitacije ali ne izpolnjujejo obveznosti iz pogodbe. Izgubijo jo tudi, če ne nastopijo dela, ki jim je priskrbljeno.

4.4 Pravica do premestitve in nadomestila

Pravico do premestitve na drugo delovno mesto ima:

- delovni invalid II. ali III. kategorije invalidnosti, ki je končal poklicno rehabilitacijo;
- delovni invalid II. kategorije invalidnosti, ki je starejši od 50 let in ki mu ni zagotovljena poklicna rehabilitacija, vendar je zmožen za delo na drugem delovnem mestu brez poprejšnje usposobitve;
- delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če je pri njem delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana na manj kot 50 odstotkov, ali delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen pred nastankom invalidnosti.²³

Pravico do premestitve zagotovi delovnim invalidom, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas v Republiki Sloveniji, njihov delodajalec.

²²3. odstavek 90. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

²³91. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

4.5 Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, delna invalidska pokojnina in odmera delne invalidske pokojnine

Pravico do dela s krajšim delovnim časom in pravico do delne invalidske pokojnine ima delovni invalid III. kategorije invalidnosti. Dobi jo, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom s poklicno rehabilitacijo ali brez poklicne rehabilitacije, a lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.

Od 1. 1. 2003 ima to pravico tudi zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa.²⁴

Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom delodajalec. Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega gre le tistim zavarovancem, ki so bili ob nastanku invalidnosti zavarovani kot zaposleni v Republiki Sloveniji, državljanom Republike Slovenije, zaposlenim pri tujcih, brezposelnim zavarovancem, samozaposlenim in kmetom.

Čas, ki ga delovni invalid s pravico do delne invalidske pokojnine prebije v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega, se šteje kot polni delovni čas.

Delna invalidska pokojnina se zavarovancu odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Delna invalidska pokojnina se v primeru, ko invalidska pokojnina, ki bi zavarovancu pripadala ob nastanku invalidnosti, ne dosega zneska pokojnine, ki bi bila odmerjena od najnižje pokojninske osnove zavarovancu s pokojninsko dobo 40 let, če je moški, oziroma 38 let, če je ženska, odmeri od osnove za odmero dodatnih pravic iz obveznega zavarovanja.

Delna invalidska pokojnina se tistemu, ki ni vključen v obvezno zavarovanje, odmeri najmanj v višini najnižje pokojnine, to je 35 % najnižje pokojninske osnove.

²⁴1. odstavek 93. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Tako odmerjena delna invalidska pokojnina se poveča:

- za 30 %, če zavarovanec ni več zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen, in je zato premeščen na drugo delovno mesto;
- za 40 %, če izgubi delo brez lastne volje ali krivde.²⁵

Povečana delna invalidska pokojnina lahko znaša največ 80 % invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti.

Delna invalidska pokojnina, odmerjena od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, se zmanjša za 30 %, če zavarovanec po lastni volji ali krivdi prekine delovno razmerje.²⁶

Enako kot pokojnine se usklajuje tudi delna invalidska pokojnina.

4.6 Pravica do nadomestila za invalidnost in odmera nadomestila za invalidnost

Pravica do nadomestila za invalidnost je pravica do denarnega nadomestila, ki je povezana s kategorijo invalidnosti in z delovnopravnim statusom delovnega invalida.

Pravico do nadomestila za invalidnost pridobi:

- delovni invalid II. kategorije invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti s preostalo delovno zmožnostjo in
- delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če je njegova delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen, če:
 - je bil ob nastanku invalidnosti brezposeln,
 - mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje,
 - je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
 - se ponovno zaposli na drugem delovnem mestu.²⁷

²⁵3. odstavek 93. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

²⁶5. odstavek 93. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

²⁷1. odstavek 94. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Odmera denarnih nadomestil je v celoti individualizirana. Podlaga za odmero nadomestil je zavarovančeva individualna invalidska pokojnina, izračunana na dan nastanka invalidnosti.

Nadomestilo za invalidnost se, če invalidska pokojnina, ki bi zavarovancu pripadala ob nastanku invalidnosti, ne dosega zneska pokojnine, ki bi bila odmerjena od najnižje pokojninske osnove zavarovancu s pokojninsko dobo 40 let za moške oziroma 38 let za ženske, odmeri od osnove za odmero dodatnih pravic iz obveznega zavarovanja.

Nadomestilo za invalidnost se tistemu, ki ni vključen v obvezno zavarovanje, odmeri najmanj v višini najnižje pokojnine, to je 35 % najnižje pokojninske osnove. Nadomestilo za invalidnost se zavarovancu, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti, odmeri:

- v višini 60 % invalidske pokojnine, če ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma ni bil obvezno zavarovan;
- v višini 80 % invalidske pokojnine, če mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje ali krivde;
- v višini 40 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi po dopolnitvi 53. leta starosti;
- v višini 20 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi pred dopolnitvijo 53. leta starosti;
- v višini 20 % invalidske pokojnine, če se je zaposlil na drugem delovnem mestu²⁸.

Zavarovancu, pri katerem je nastala invalidnost III. kategorije, v primeru, ko je zavarovančeva delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen, se nadomestilo odmeri:

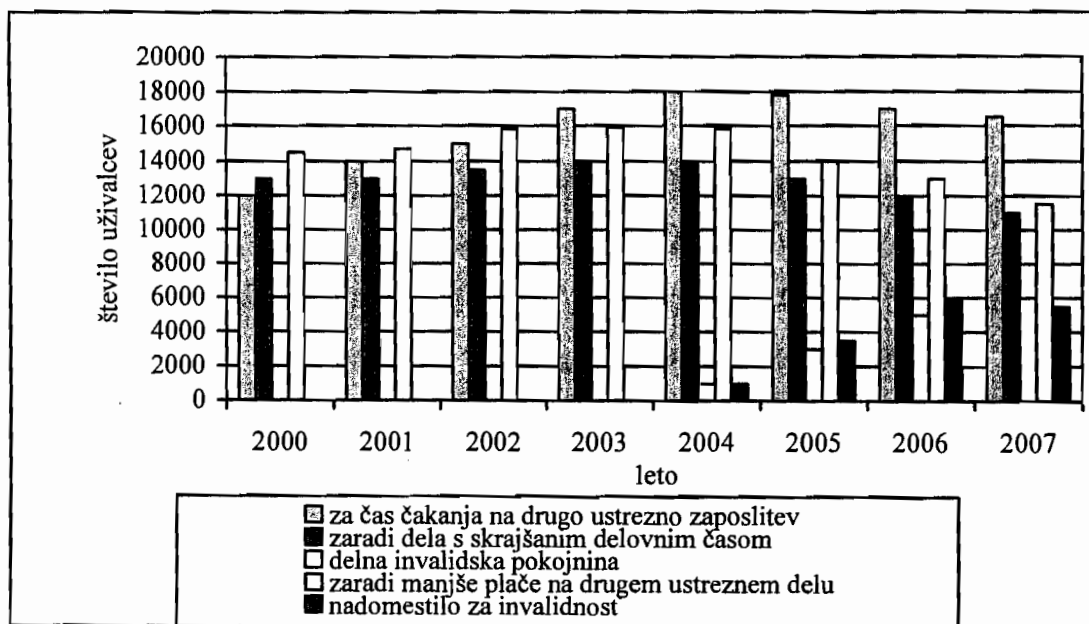
- v višini 40 % invalidske pokojnine, če ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma obvezno zavarovan,

²⁸2. odstavek 94. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

- v višini 60 % invalidske pokojnine, če mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde,
- v višini 25 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
- v višini 25 % invalidske pokojnine, če se je zaposlil na drugem delovnem mestu.²⁹

Tudi pri odmeri tega nadomestila gre za usklajevanje le-tega enako kot pokojnine.

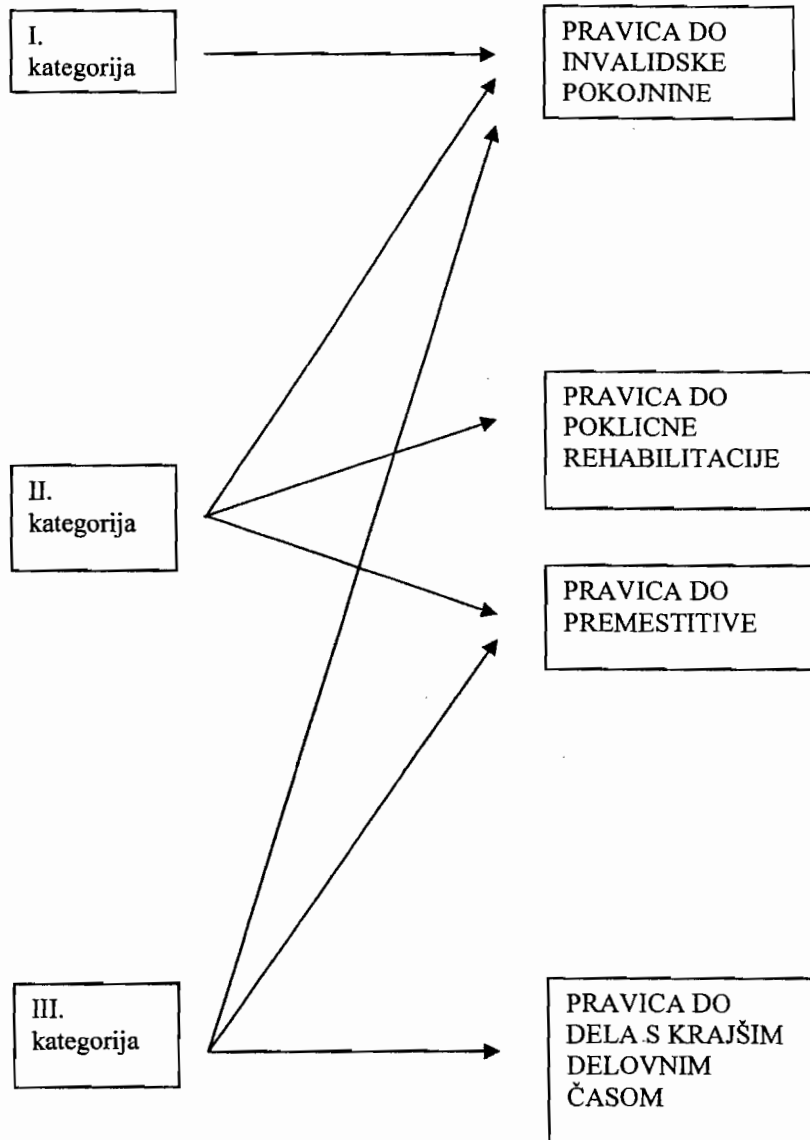
Slika 4.1 Povprečno število uživalcev nadomestil po vrsti nadomestila



Vir: ZPIZ 2008, 19.

²⁹3. odstavek 94. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Slika 4.2 Invalidsko zavarovanje



Vir: ZPIZ 2004, 22.

5 DRUGI PRAVICI IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

5.1 Dodatek za pomoč in postrežbo

Pravica do dodatka za pomoč in postrežbo je samostojna in neodtujljiva pravica iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja.³⁰

Dodatek za pomoč in postrežbo je mesečni denarni prejemek, ki ga lahko po zakonu pridobijo uživalci pokojnine in določeni zavarovanci s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji. Namenjen je upravičencem za poplačilo dela stroškov, ki jih imajo zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, za opravljanje osnovnih življenjskih potreb in nujno in stalno potrebujejo tujo nego in pomoč.

Navadno imajo pravico do tega dodatka upokojeni ljudje iz katerega koli naslova (starostni, invalidski, vdovski in/ali družinski upokojeni) s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, v določenih primerih pa tudi aktivni zavarovanci, na primer slepi in tisti, katerih zmožnost premikanja je bistveno zmanjšana, če so v delovnem razmerju z najmanj polovičnim delovnim časom. Dodatek za pomoč in postrežbo ne morejo pridobiti uživalci državne pokojnine in zavarovanci, ki so bili pretežni del zavarovanja zavarovani za ožji obseg pravic. Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo tudi slepi ljudje, ki so zdravstveno zavarovani po drugem zavarovancu ali upokojencu. Zakon določa dve vrsti dodatka za pomoč in postrežbo, in sicer za opravljanje:

- vseh osnovnih življenjskih potreb,
- večine osnovnih življenjskih potreb.³¹

Za najtežje prizadete upravičence določa zakon dodatek za pomoč in postrežbo v višini, ki jo določi zavod. Slednji je s sklepom določil, da se ta odmeri v višini 100 % od osnove za odmero dodatnih pravic. Po merilih, ki jih določa minister za zdravstvo, veljajo za najtežje prizadete upravičeni ljudje, ki potrebujejo 24-urni nadzor svojcev in obvezno strokovno pomoč za stalno izvajanje zdravstvene nege.³² Dodatek za pomoč in postrežbo se ne izplačuje v tujino.

³⁰ 137. člen ZPIZ. Ur. List RS, št. 109/2006

³¹ 139. člen ZPIZ. Ur. List RS, št. 109/2006

³² 3. odstavek 141. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

5.2 Invalidnina

Invalidnina je mesečni denarni prejemek zavarovanca za njegovo telesno okvaro, nastalo med zavarovanjem ali prejemanjem pokojnine.³³ Do invalidnine je zavarovanec upravičen le, če je telesna okvara nastala med zavarovanjem in če je izpolnjen enak pogoj glede pokojninske dobe, kot velja za pridobitev pravice do invalidske pokojnine.

Po Zakonu pridobi zavarovanec pravico do invalidnine za telesno okvaro, ki je posledica:

- *poškodbe pri delu ali poklicne bolezni*, če znaša telesna okvara najmanj 30 % in ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo;
- *bolezni ali poškodbe zunaj dela*, če znaša telesna okvara najmanj 50 % in če ima zavarovanec ob nastanku telesne okvare dopolnjeno pokojninsko dobo, ki dosega tretjino delovnih let.³⁴

³³2. odstavek 143. člena ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

³⁴144. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

6 ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA

6.1 Kaj je zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitvena rehabilitacija je individualno načrtovana pravica invalida, ki obsega vrsto storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalidov. Invalidi morajo biti ves čas izvajanja zaposlitvene rehabilitacije aktivni. Invalidi se s pomočjo zaposlitvene rehabilitacije usposobijo za ustrezno delo, se zaposlijo, zaposlitev obdržijo, v njej napredujejo ali spremenijo svojo poklicno kariero.³⁵

Do zaposlitvene rehabilitacije so upravičeni tisti invalidi, ki po drugih predpisih nimajo pravice do enakih storitev rehabilitacije in če izpolnjujejo v zakonu opredeljena merila. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, njeni izvajalci pa so javni zavodi oz. koncesionarji v okviru mreže izvajalcev poklicne rehabilitacije. Pravico do zaposlitvene rehabilitacije uveljavljajo invalidi pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, postopek uveljavljanja pa je določen z zakonom. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije pa lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije in se kot taka financira iz proračuna Republike Slovenije.

6.2 Vsebina posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije

Za izvedbo zaposlitvene rehabilitacije je potrebna dobra priprava. Vsebina storitev zaposlitvene rehabilitacije je naslednja:

- svetovanja in motiviranje rehabilitantov za njihovo aktivno vlogo;
- priprava mnenja o ravni rehabilitantovih sposobnosti, znanj, navad in interesov;
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in vključitvi v življenje in delo (psihosocialna rehabilitacija);

³⁵ 4. člen ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

Zaposlitvena rehabilitacija

- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev;
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin;
- iskanje ustreznega dela (zaposlitve) in analiza konkretnega delovnega mesta;
- načrt prilagoditve delovnega mesta in okolja;
- načrt potrebnih tehničnih pripomočkov;
- usposabljanje oz. pomoč pri usposabljanju na konkretnem delovnem mestu oz. v izbranem poklicu;
- spremljanje rehabilitanta pri usposabljanju in izobraževanju;
- spremljanje rehabilitanta na delovnem mestu po vključitvi v delo;
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa.³⁶

³⁶15. člen ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

7 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

7.1 Invalidska podjetja

Invalidska podjetja imajo v Sloveniji že skoraj šestdesetletno tradicijo. Posebej dinamičen je bil njihov razvoj po letu 1991. Invalidska podjetja kot gospodarske družbe, ki zaposlujejo dobro petino vseh zaposlenih invalidov na trgu dela, predstavljajo pomembno možnost zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji; s tem zagotavljajo socialno varnost in socialno vključenost invalidov. Invalidska podjetja kot del socialnega podjetništva oz. socialne ekonomije so znana tudi po vseh drugih evropskih državah. Po nekaterih študijah velja ocena, da na področju socialne ekonomije v EU dela vsaj 10 % vseh zaposlenih.

Pravna podlaga za delovanje invalidskih podjetij je določena v ZZRZI. V pravilniku o invalidskih podjetjih so natančneje določeni postopek in način ugotavljanja pogojev za pridobitev statusa invalidskega podjetja ter nadzor nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa in nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav v invalidskih podjetjih.

Pogoji za pridobitev in ohranitev statusa invalidskega podjetja so:

- gospodarska družba mora biti organizirana in delovati kot kapitalska družba;
- gospodarska družba mora celotno poslovno leto zaposlovati in usposabljati v povprečju najmanj 40 % invalidov od vseh zaposlenih delavcev v družbi, pri čemer mora zaposlovati vsaj 5 delavcev.³⁷

Poleg navedenih pogojev pa mora:

- imeti izdelan poslovni načrt;
- zaposlovati in usposabljati invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest;

³⁷ 1. odstavek 53. člena ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

- zaposlovati najmanj enega strokovnega delavca, če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, sicer pa mora na vsakih 20 zaposlenih invalidov zaposlovati enega strokovnega delavca;
- zaposlitveni centri in invalidska podjetja morajo imeti najmanj 5 zaposlenih.³⁸

Za invalidska podjetja veljajo posebne davčne olajšave in druge olajšave, kot so:

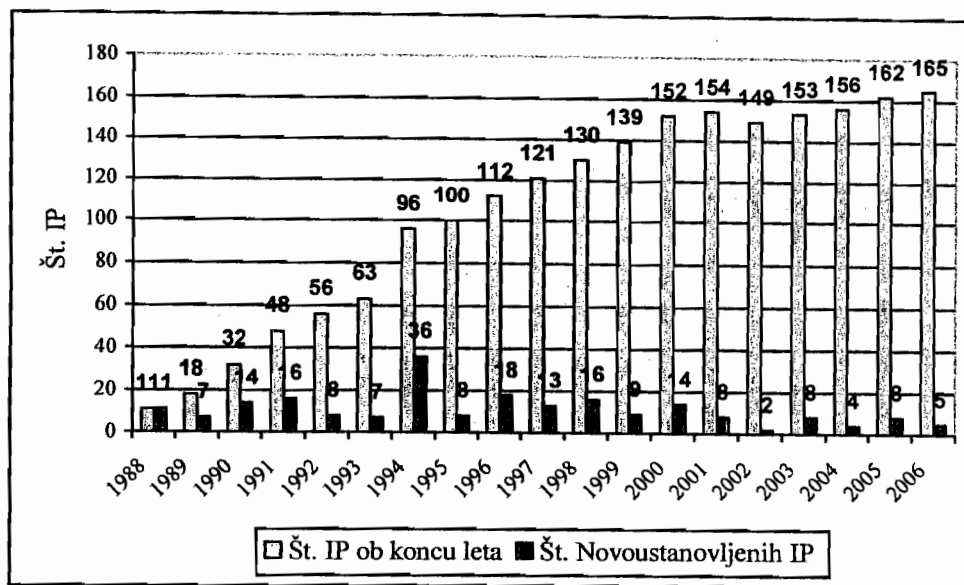
- ne izplačujejo davka na izplačane plače;
- prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno in starševsko varstvo se jim sicer obračunavajo, a se odstopajo na poseben račun, kjer se kot odstopljena sredstva uporabljajo za gmotni razvoj teh podjetij.³⁹

Torej invalidska podjetja prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenjajo za razširitev dejavnosti pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov, nabavo strojev, orodij, prireditev strojev in drugih naprav ter delovnih prostorov, za izboljšanje tehnološkega procesa, varstva pri delu ...

³⁸2. odstavek 53. člena ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

³⁹226. člen ZPIZ, Ur. list RS, št. 109/2006

Slika 7.1 Število invalidskih podjetij po letih



Vir: ZPIZ 2007, 10.

Tabela 7.1 Število zaposlenih v invalidskih podjetjih

Leto	Število IP	Število vseh zaposlenih v IP	Število zaposlenih invalidov v IP	Delež zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi v IP
2000	152	11.867	5.811	49 %
2002	149	12.969	6.202	48 %
2004	156	13.580	6.348	47 %
2006	165	14.510	6.553	45 %

Vir: ZPIZ 2007, 10.

7.2 Primerna delovna mesta za invalide

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, kjer invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. To so delovna mesta, ki so opremljena z informacijsko-komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo. Pomembna so tudi tista delovna mesta, na katerih je mogoče opravljati delo s prilagoditvijo delovnega časa

potrebam invalidov. Med primerni delovni mesti sta tudi delo na daljavo in delo na domu.

7.3 Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida, ki daljše obdobje ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. To delovno mesto in delovno okolje sta prilagojena delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Zaščiteno delovno mesto je lahko v zaposlitvenem centru ali pa pri drugih delodajalcih; lahko gre tudi za opravljanje dela invalida na domu.⁴⁰ Zaposlitveni center je pravna oseba, ki zaposluje invalide izključno na zaščitnih delovnih mestih, torej le invalide, za katere je z odločbo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ugotovljeno, da so zaposljivi le v zaščitni zaposlitvi (Uršič idr. 2007, 11).⁴¹ Zaščitena delovna mesta delodajalci določijo s splošnim aktom, ki ureja sistematizacijo delovnih mest. Na teh delovnih mestih lahko zaposlijo le invalide, za katere je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje z odločbo ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposlujejo le na zaščitnih delovnih mestih.

Zaradi specifičnosti zaščitnega delovnega mesta se tudi pogodba o zaposlitvi na tem mestu razlikuje od običajnih pogodb o zaposlitvi, ki jih pozna ZDR. Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu mora poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi po ZDR opredeliti tudi način in obseg strokovne pomoči ter spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, za katere je ugotovljeno, da jih invalid v zaščitni zaposlitvi potrebuje.

⁴⁰41. člen ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

⁴¹1. odstavek 43. člena ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

7.4 Podporna zaposlitev

Pri podporni zaposlitvi gre za zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.⁴² V podporno zaposlitev sta vključeni dve ciljni skupini, in sicer invalid, ki išče delo in ki je neodvisen, a vseeno potrebuje pri pridobitvi dela pomoč, ter delodajalec, ki je nezaupljiv do invalidov in ga pogosto zanima le dobiček. Podporno zaposlovanje temelji na vključevanju usposabljanja in zaposlovanja v skupnost. Odprto je za vse vrste invalidnosti in vse stopnje, tudi za tiste invalide z najtežjimi prizadetostmi. Trenerji dela omogočajo invalidom vrsto pomoči, ki jo potrebujejo glede na njihove specifične potrebe (Tabaj in Dolinšek 2004, 124).

Invalidu se nudi podpora s svetovanjem, z usposabljanjem, osebno asistenco, s spremljanjem pri delu, z razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti, tehnična podpora pa nudi prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo. Tudi za podporno zaposlitev morajo biti izpolnjeni določeni pogoji, in sicer usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu ter pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta.⁴³

7.5 Kvotni sistem zaposlovanja

Kvotni sistem je zakonsko obvezno zaposlovanje za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati. Kvotni sistem zavezuje delodajalce, da zaposlujejo predpisano število invalidov in mu niso naklonjeni, saj to zanje pomeni še dodaten davek oz. omejevanje svobode kadrovanja. Čeprav kvotni sistem varuje invalide na odprtem trgu dela, pa ga le-ti pogosto doživljajo kot poudarjanje njihove nesposobnosti v odnosu do neinvalidov. Pomembno pa je, da je s kvotnim sistemom mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov.

Kvotni sistem je prav tako pomembna novost, ki jo je novi Zakon prinesel kot ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov.

⁴²1. odstavek 48. člena ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

⁴³49. člen ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

Kvotni sistem pomeni obvezno zaposlovanje invalidov. Obvezno zaposlovanje invalidov velja za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Vsak delodajalec mora v gospodarstvu in negospodarstvu zaposliti od 2 do 6 odstotkov invalidov od skupnega števila zaposlenih.⁴⁴ Kvota je odvisna od dejavnosti delodajalca. Delodajalci, ki sami ne zaposlujejo invalidov ali imajo manjše število zaposlenih invalidov, kot je predpisano s kvoto, imajo možnosti nadomestne izpolnitve kvote. Sklenejo pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. Tisti, ki ne dosegajo kvote, morajo prispevati finančna sredstva v poseben sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov.⁴⁵

⁴⁴62. člen ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

⁴⁵1. odstavek 65. člena ZZRZI, Ur. list RS, št. 100/2005

8 RAZISKAVA

8.1 Anketa

Vprašalnik je bil s spremnim dopisom posredovan po pošti 30 delodajalcem, s katerimi sodelujem pri opravljanju svojih del in nalog. Vprašalnik sem naslovila na ime podjetja in kontaktno osebo.

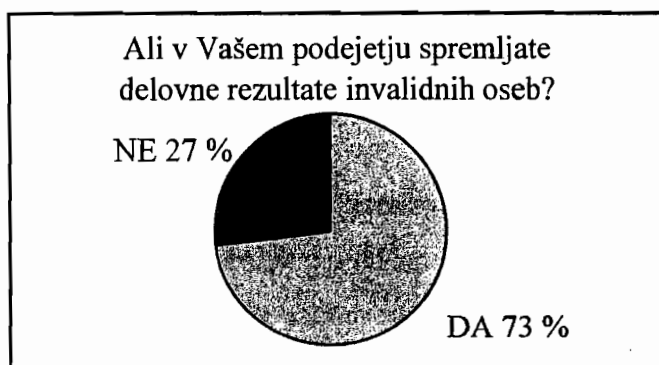
Od 30 poslanih anket je bilo vrnjenih 25, to je 83 %. Od tega je bilo izpolnjenih 22 vprašalnikov, to je 73 %, dve podjetji sta mi vrnila prazen vprašalnik s pripombo, da nimajo zaposlenih invalidov, en vprašalnik pa je bil vrnjen s sporočilom, da podjetje ne posluje več.

8.2 Interpretacija izsledkov raziskave

Pri analizi in interpretaciji podatkov je treba upoštevati sorazmerno omejen odziv anketiranih delodajalcev. Ker je bil edini kriterij za vključitev v vzorec vrnjen izpolnjen vprašalnik, ni zadostnih osnov za predpostavko o reprezentativnosti vzorca za celotno množico delodajalcev, ki je v Republiki Sloveniji zaposlila invalide.

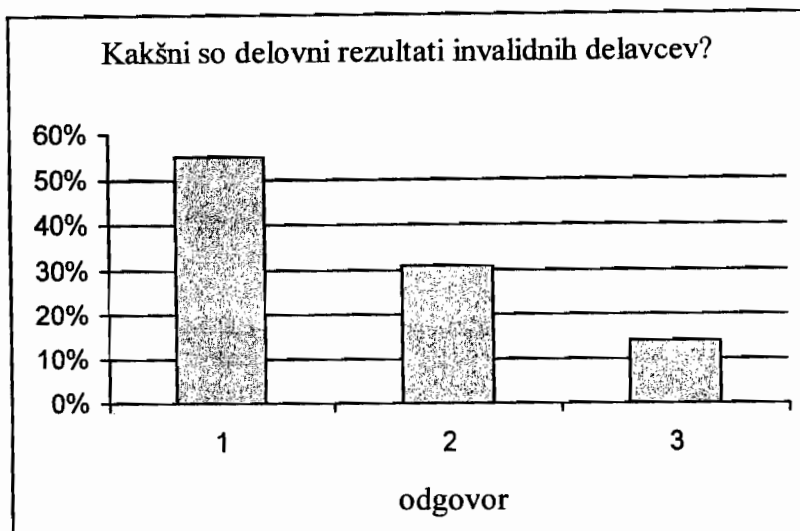
Dobljeni izsledki se nanašajo le na tako oblikovani vzorec; ugotovitve veljajo le za vzorec 22 delodajalcev, posplošitve na vse delodajalce v Republiki Sloveniji pa so mogoče z veliko mero opreznosti, ki jo zahtevajo nakazana dejstva.

Slika 8.1 Spremljanje invalidnih ljudi



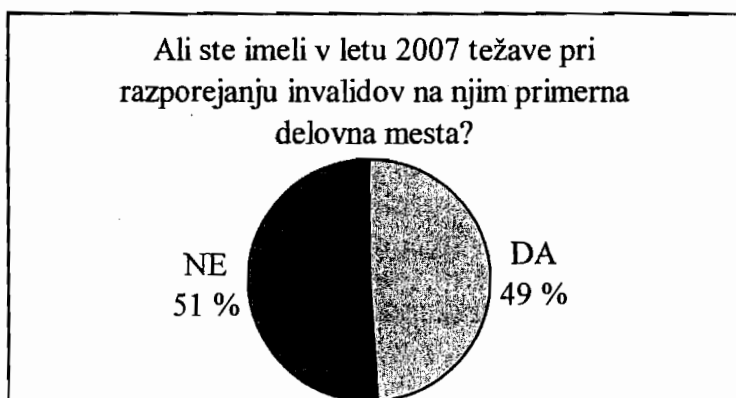
Dobljeni izsledki kažejo, da večina (73 %) spremlja dosežene rezultate zaposlenih invalidov.

Slika 8.2 Delovni dosežki invalidov



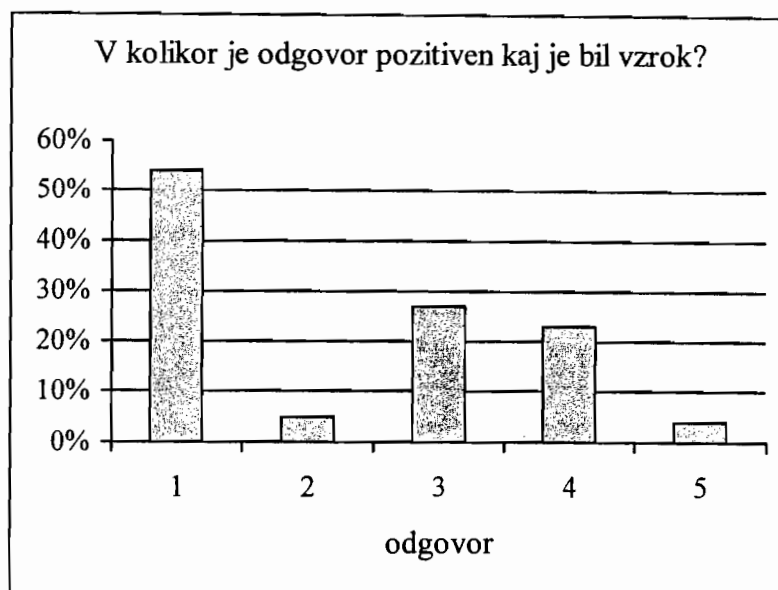
Iz zbranih podatkov je razvidno, da več kot polovica zaposlenih invalidov (55 %) dosega slabše dosežke od dosežkov drugih delavcev; nižji delež invalidov (31 %) dosega enake dosežke kot preostali delavci; minimalni delež (14 %) dosega boljše dosežke kot preostali delavci. Izsledki so pričakovani.

Slika 8.3 Težave pri razporejanju invalidov



Prikazani izsledki kažejo, da imajo delodajalci skoraj pri polovici invalidov, zajetih v anketi, težave pri njihovem razporejanju na njim primerna delovna mesta. Ta podatek kaže na resnost problemov v podjetjih, saj neustrezne rešitve glede razporejanja lahko predstavljajo izvor konfliktov, ti pa posledično lahko vplivajo na storilnost neustrezno razporejenih delavcev pa tudi na težave v medsebojnih odnosih.

Slika 8.4 Vzrok težav



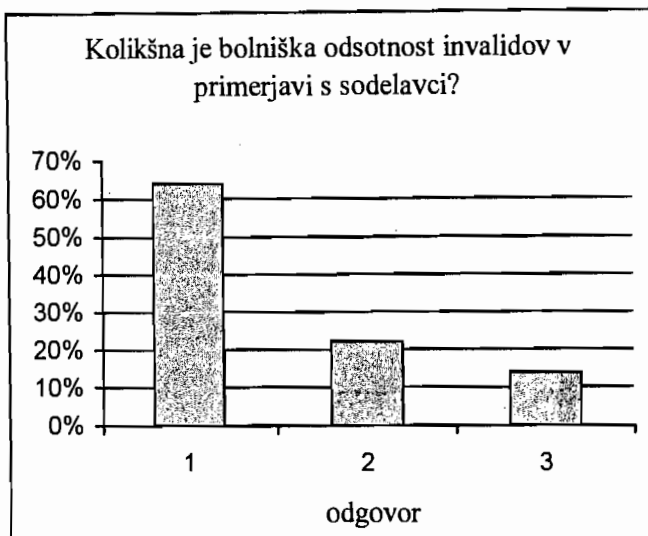
V največjem deležu (oznaka 1) (54 %) vidijo težave pri razporejanju invalidov na za njih ustrezna delovna mesta v naravi delovnega procesa, saj ne ustreza njihovim omejitvam. Iz tega je mogoče sklepati, da delodajalec za njih nima ustreznega dela. V tovrstnih primerih je za delodajalca in za invalida rešitev upokožitev invalida. Če ta rešitev ni izvedljiva, se delodajalec in invalid znajmeta pred nerešljivim problemom, zato pa se pojavljajo konflikti in nezadovoljstva.

Prilagoditev delovnega mesta (oznaka 2) je povezana s sorazmerno nizkimi stroški (5 %), tako da dobljenih izsledkov ne moremo pripisati finančnim oviram.

Kot izvor težav navajajo delodajalci tudi neustrezno izobrazbo invalidov (oznaka 3) (27 %) oziroma neustrezno poklicno usposobljenost (oznaka 4) (23 %). Dobljeni izsledek dopušča sklepanje, da delodajalcem ne predstavlja glavni izvor težav pri razporejanju na ustrezno delo nizka izobrazbena struktura oz. neustrezna poklicna usposobljenost.

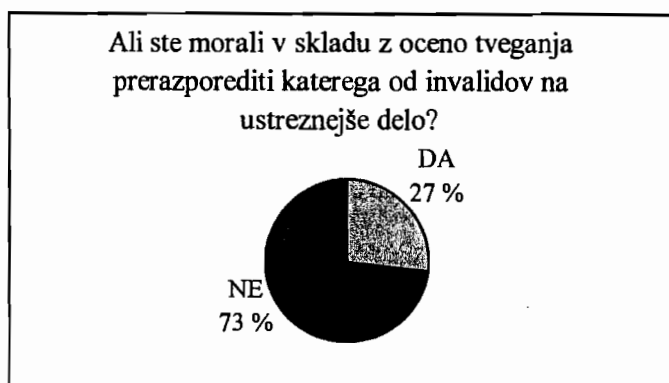
Delodajalci niso v visokem odstotku kot izvor težav pri razporejanju navajali težav s prilagoditvijo okolja (oznaka 5) (4 %). Interpretacija teh izsledkov vodi tudi k temu, da je sorazmerno nizka stopnja pozornosti do težav, s katerimi se ljudje z gibalno oviranostjo srečujejo v okolju (ne samo delovnem) in da gre za prepočasno odpravljanje arhitekturnih in drugih ovir.

Slika 8.5 Bolniška odsotnost invalidov



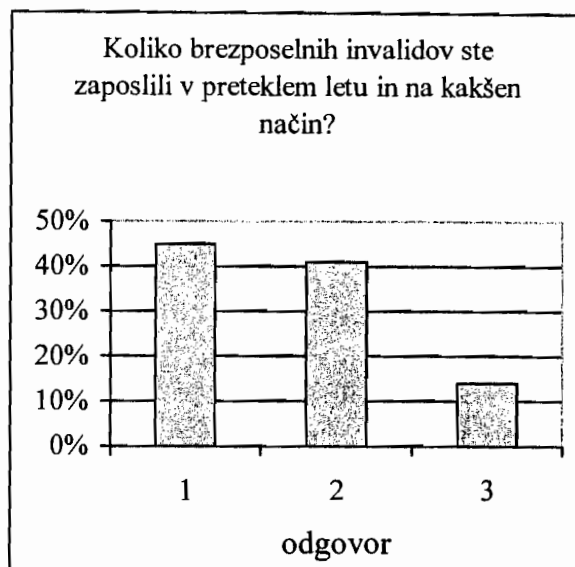
Podatki, dobljeni v anketi, kažejo na to, da ima več kot polovica invalidov (64 %) višjo bolniško odsotnost v primerjavi z drugimi delavci. Ta podatek potrjuje prisotno prepričanje, da je eden izmed največjih problemov zaposlenih invalidov pogosta odsotnost z dela zaradi bolezni, s tem pa so povezane težave z organizacijo dela in s potrebno realizacijo nalog. Samo pri 22 % invalidov je delež bolniške odsotnosti pomembno višji v primerjavi z drugimi delavci. Le 14 % invalidov pa nima pomembno višje bolniške odsotnosti z dela v primerjavi z drugimi delavci.

Slika 8.6 Prerazporejanje invalidov



Dobljeni izsledki kažejo na to, da ocena tveganja pogojuje povečano odgovornost delodajalca za varnost in zdravje zaposlenih, posredno pa pozitivno vpliva na položaj zaposlenih invalidov.

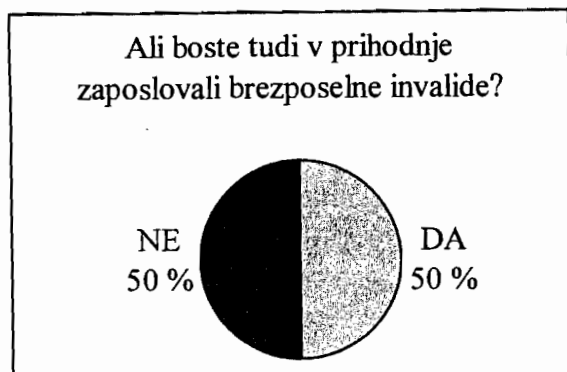
Slika 8.7 Zaposlitve invalidov v preteklem letu



Na prvi del vprašanja je bil odgovor v anketnem listu v večini primerov nepopoln ali pa sploh izpuščen, tako da interpretacija ni mogoča. Interpretacija drugega dela vprašanja pa je naslednja: dobljeni podatki kažejo, da se je 45 % invalidov samih prijavilo na objavo delavnega mesta (oznaka 1). To je zelo vzpodbudno, saj kaže na lastno aktivnost brezposelnih invalidov in tudi na odnos delodajalcev. Podatek je tako v nasprotju s prepričanjem, da delodajalci ne zaposlujejo invalidov, pa tudi s prepričanjem, da brezposelni invalidi niso zainteresirani za iskanje zaposlitve.

V skoraj enakem deležu (41 %) so podjetja dobila informacijo od Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (oznaka 2), manjši del odgovorov pa se nanaša na primere, ko so brezposelnega invalida poznali predhodno prek javnih del (oznaka 3).

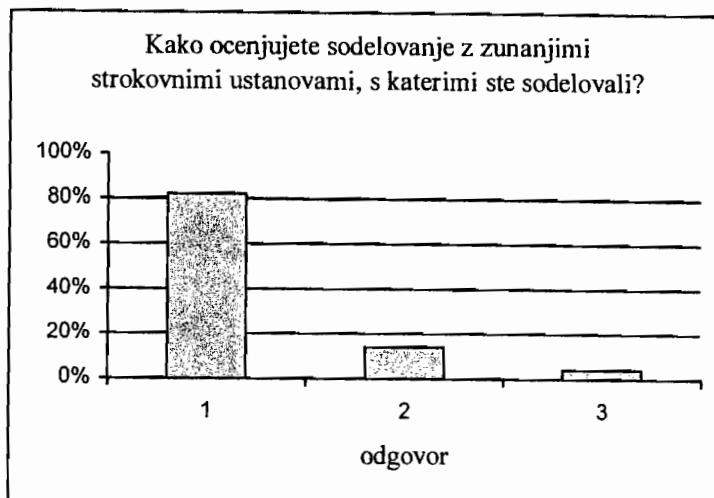
Slika 8.8 Zaposlovanje brezposelnih invalidov v prihodnje



Dobljeni izsledki so presenečenje, saj 50 % delodajalcev odgovarja, da bodo tudi v prihodnje zaposlovali invalide. V ospredju vidijo osebne lastnosti in zmožnosti za sodelovanje teh brezposelnih invalidov. Razlogi pri preostalih 50 % delodajalcev, da v prihodnje ne bodo zaposlovali brezposelnih invalidov, pa so naslednji:

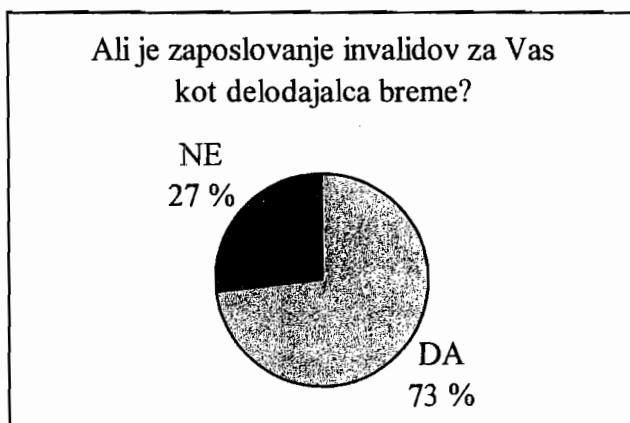
- zaposlitev invalida je povezana s težavami pri organizaciji dela;
- zaposlitev invalida pomeni dodatno obremenitev neposrednih vodij;
- invalidi so manj produktivni;
- invalidi potrebujejo daljši čas za prilagajanje;
- invalidi so preveč zaščitena skupina;
- z zaposlitvijo se tvega uspešnost opravljanja nalog;
- delo z invalidi zahteva dodatna znanja in dodatne strokovne sodelavce.

Slika 8.9 Sodelovanje z zunanjimi ustanovami



Delodajalci, ki so sodelovali z zunanjimi strokovnimi ustanovami, ocenjujejo njihovo sodelovanje ugodno, saj jih je 82 % ocenilo sodelovanje kot zadovoljivo (oznaka 1), 14 % odlično (oznaka 2) in samo 4 % kot slabo (oznaka 3).

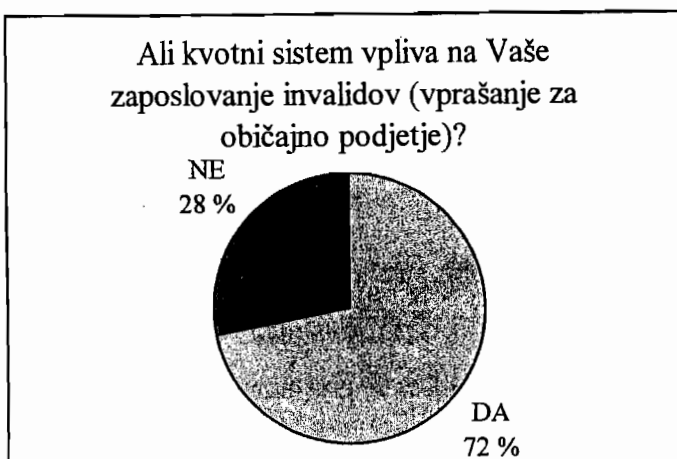
Slika 8.10 Zaposlovanje invalidov kot breme



Kar 73 % delodajalcev meni, da je zaposlovanje invalidov za njih breme in le 27 % delodajalcev je nasprotnega mnenja. Kot vzrok obremenitve delodajalci navajajo, da se delovni invalidi z omejitvami ne morejo enakovredno vključiti v delovni proces, če pa se že, je opaziti zmanjšanje učinkovitosti zaradi njihovih psihofizičnih zmožnosti. V delovnem procesu morajo delodajalci ob upoštevanju zakonodaje, ki ureja delovnopравни status invalidov, in strokovne ocene pooblaščenega zdravnika zagotavljati enake pogoje glede delovnih razmer in delovnega okolja zaposlenim

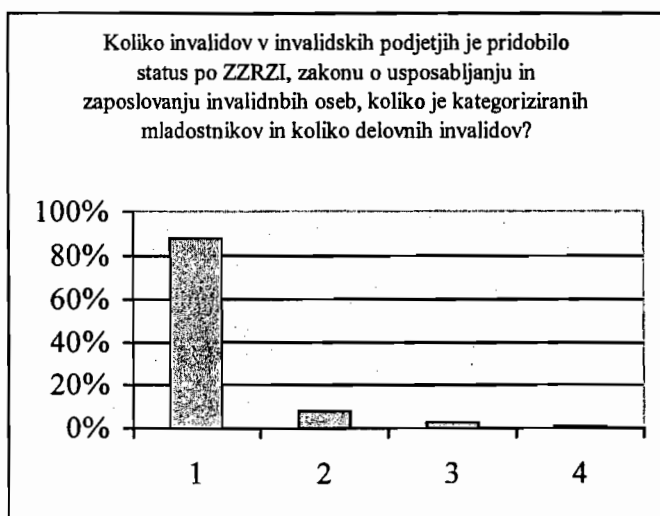
invalidom v primerjavi z neinvalidnimi delavci in ohranitev konkurenčnosti invalidom z neinvalidi. Delodajalci menijo, da je koristneje zadržati izkušenega delavca s statusom invalida po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih ljudi s 70- ali 80-odstotno telesno okvaro, seveda pa ob nenehnem izvajanju že omenjenih aktivnosti in koriščenju bonitet, ki izhajajo iz statusa invalidskega podjetja.

Slika 8.11 Vpliv kvotnega sistema



Kar 72 % delodajalcev potrjuje, da kvotni sistem vpliva na njihovo zaposlovanje invalidov, le 28 % delodajalcev je nasprotnega mnenja. Interpretacija tega izsledka raziskave je navedena v odgovoru na hipotezo.

Slika 8.12 Delež invalidov s statusom po ZZRZI



Podatki, dobljeni v anketi, kažejo na to, da prevladujejo delovni invalidi (oznaka 1), in sicer 88 %, sledijo invalidi, ki so pridobili status po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju (oznaka 2) (8 %), nato kategorizirani mladostniki (oznaka 3), in sicer 3 %, zelo majhen delež (1 %) pa so invalidi po ZZRZI (oznaka 4).

8.3 Odgovori na hipoteze

Pri raziskavi diplomske naloge sem si postavila tri hipoteze, ki so se nanašale na invalidske organizacije, kvotni sistem in na prevladovanje delovnih invalidov.

Vse tri hipoteze sem potrdila.

Prvo postavljeno hipotezo, s katero sem predpostavila, da so invalidske organizacije v Sloveniji pomemben dejavnik v izenačevanju možnosti za socialno vključevanje v družbo, sem potrdila, saj sem ugotovila, da se je v obdobju od leta 2000 do leta 2006 število vseh zaposlenih povečalo. Povečanje je tudi odraz naraščanja števila invalidskih podjetij v Sloveniji.

Drugo postavljeno hipotezo, s katero sem predpostavila, da kvotni sistem povzroča večje zanimanje za zaposlovanje invalidov v običajnih podjetjih kot za zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih, sem tudi potrdila, saj sem opazila padec deleža zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi v invalidskih podjetjih. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je prisilil delodajalce, da so bili prisiljeni v zaposlovanje večjega števila invalidov ravno zaradi uvedbe kvot, ki jih predpisuje omenjeni zakon. Ob predpisanih kvotah zaposljivosti so delodajalci najprej preiskali neregistrirane invalide in tudi delovne invalide, saj še ti niso bili razporejeni zaradi različnih vzrokov. Potencialne delavce, ki bi lahko izpolnjevali pogoje za invalidnost po različnih predpisih, pa so delodajalci napotili na ustrezne ustanove, kar tudi dokazuje, da se delodajalci ob uvedbi novih predpisov hitro in dobro znajdejo in s tem zadostijo posameznim zakonom.

Tretje postavljeno hipotezo, s katero sem predpostavila, da v strukturi zaposlenih invalidov v invalidskih organizacijah prevladujejo delovni invalidi, sem tudi potrdila. Njim sledijo invalidi, ki so pridobili status po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih ljudi, nato kategorizirani mladostniki, zelo majhen delež v strukturi pa zajemajo invalidi po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Predstavljeno stanje je pričakovano, saj je večina gospodarskih družb – ustanoviteljic invalidskih podjetij – v invalidska podjetja prezaposlila invalide, zlasti tiste, ki se ne bi mogli zaposliti na običajnem trgu dela, ter zaradi omejitev, ki iz invalidnosti izhajajo, ne bi mogli več opravljati dela v običajnem delovnem okolju.

9 SKLEP

Ob koncu diplomske naloge lahko ugotovim, da je nova zakonodaja popolnoma spremenila definicijo invalidnosti in druge z njo povezane definicije in pojme. Znižala se je odmera denarnih nadomestil, ki je bila v prejšnji ureditvi izredno ugodna. Ugotovila sem, da so se delovnim invalidom v večji ali manjši meri zmanjšale tudi pravice. Število invalidskih upokojitev se zmanjšuje. Spremenjen je način odmere invalidske pokojnine in uvedena obveznost kontrolnih pregledov. Zakon daje večji poudarek poklicni rehabilitaciji in zvišuje starost zanjo. Delodajalcu daje možnost, da delovnemu invalidu II. in III. kategorije invalidnosti odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu zaradi utemeljenih razlogov ne more zagotoviti pravice do premestitve ali dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Poklicna rehabilitacija se kot najpomembnejša pravica novega invalidskega zavarovanja postopoma uveljavlja v praksi. Odmera nadomestila za čas poklicne rehabilitacije ne motivira zavarovancev oziroma zavira odločitve zavarovancev za poklicno rehabilitacijo. Postavlja se vprašanje, ali je višina nadomestila za čas poklicne rehabilitacije ustrezna.

Kvotni sistem je prav tako pomembna novost, ki jo je novi Zakon prinesel kot ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov.

Invalidska podjetja so ustanovljena z razlogom. Želijo zmanjšati brezposelnost invalidov. Toda mislim, da bo treba v prihodnje uvesti vrsto ukrepov in sprememb, med drugim tudi strožje kriterije pri pridobitvi statusa invalidskega podjetja, strožji nadzor strokovne komisije, ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo, ter Računskega sodišča nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa in strožji nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav. Namenska sredstva bo treba nameniti izključno za izboljšanje delovnih pogojev invalidov in ustvarjanje novih delovnih mest za njih. Porabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav pa mora dosledno nadzorovati Davčne uprave Republike Slovenije, ki je tudi pristojni organ za odločanje o prekrških.

Sklep

Nadzor nad izvajanjem pravic iz naslova delovnih razmerij in zaposlovanja po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa mora biti trdno v rokah Inšpektorata Republike Slovenije za delo.

Mislím, da invalidska podjetja niso rešitev za enakovredno zaposlovanje invalidov na odprtem trgu. Le odprti trg omogoča neodvisno življenje in dostojanstvo. Invalidska podjetja bi morala v prihodnosti le pomagati pri prezaposlovanju invalidov v običajno delovno okolje. Kot cilj pa je treba ustvariti takšne pogoje, da se bodo invalidi zaposlovali pod splošnimi pogoji, tistim invalidom, ki zaradi svojih omejitev niso sposobni obdržati ali pridobiti svojega običajnega dela, pa naj bi bilo dostopno zaposlovanje pod posebnimi pogoji.

LITERATURA

- Fatur Videtič, Andreja. 2007. Izhodišča razvijanja zmožnosti za delo, zaposljivosti in zaposlovanja invalidov v procesu zaposlitvene rehabilitacije. V *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov*, ur. Cveto Uršič et al., 42–54. Ljubljana: Centerkontura, d. o. o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d. d.
- Kalčič, Miran. 2007. Pregled pravic delovnih invalidov na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, 55–82. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
- Prijatelj, Janez. 2000. *Pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zakon z uvodnimi pojasnili in komentarji*. Ljubljana: Center, marketing Internacional.
- Svet invalidskih organizacij Slovenije. 2002. *Madridska deklaracija*. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- Tabaj, Aleksandra. 2000. Delovno pravna zakonodaja in varstvo invalidov. V *Management v novem tisočletju*, ur. Goran Vukovič, 21–26. Kranj: Moderna organizacija.
- Tabaj, Aleksandra in Tatjana Dolinšek. 2004. Podporno zaposlovanje. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 123–149. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Tutta, Stanka. 2002. Socialno vključevanje državljana invalida. V *Ne neenaki*, 10–14. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov – Forum Slovenije.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Zupančič, Rafael. 2007. Invalidi in invalidske organizacije. V *Mala dežela velike diskriminacije*, 17–66. Ljubljana: KUD Priložnost.

PRAVNI VIRI

- Mednarodna organizacija dela – Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji. *Uradni list SFRJ*, št. 3/1978.
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS/I*, št. 33/91, 42/97.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4). *Uradni list RS*, št. 109/2006.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB1). *Uradni list RS*, št. 100/2005.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-B). *Uradni list RS*, št. 114/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 103/2007.

DRUGI VIRI

ZPIZ. 2004. *Letno poročilo 2003*. Ljubljana: ZPIZ.

ZPIZ. 2007. *Letno poročilo 2006*. Ljubljana: ZPIZ.

ZPIZ. 2008. *Letno poročilo 2007*. Ljubljana: ZPIZ.

PRILOGE

Priloga 1 – Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem izredna študentka Fakultete za management Koper, zaposlena kot revizor matične evidence na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Območna enota Celje, in svoj študij končujem z diplomskim projektom: Invalidnost prve, druge in tretje kategorije. Ker se s svojim projektom želim dotakniti tudi področja naraščanja števila zaposlenih invalidov oz. preprečevanja izključevanja invalidov z dela, Vas vljudno prosim za pomoč. Prosim Vas, da mi izpolnjeni vprašalnik vrnete najpozneje do 28. 2. 2008 na e-naslov: HERMAN VESNA, Babno 20 a, 3000 Celje ali na e-naslov: vesnaherman@email.si. Za Vaše sodelovanje se Vam že vnaprej najlepše zahvaljujem.

Vprašalnik je anonimen, opredelitev naziva podjetja (ki ga lahko tudi izpustite), služi samo za mojo lastno evidenco.

1. NAZIV PODJETJA.....

2. Datum registracije.....

3. Število vseh zaposlenih v Vašem podjetju.....

4. Število zaposlenih delovnih invalidov v Vašem podjetju.....

5. Kakšna sta starostna struktura zaposlenih invalidov v Vašem podjetju in spol?

16–20....., spol.....

21–25....., spol.....

26–30....., spol.....

Priloga 1

- 31–35....., spol.....
- 36–40....., spol.....
- 41–45....., spol.....
- 46–50....., spol.....
- Nad 50 let....., spol.....

6. Kakšna je izobrazbena struktura zaposlenih invalidov?.....

- Oš s prilagojenim programom.
- Nedokončana osnovna šola.
- Osnovna šola.
- Nižja poklicna izobrazba.
- Srednja poklicna izobrazba.
- Srednja tehnična in strokovna izobrazba.
- Višja strokovna izobrazba.
- Visoka šola.

7. Prosim, navedite število delovnih invalidov II. kategorije invalidnosti in III. kategorije invalidnosti, ki jih je priznal Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje!

– II. KATEGORIJA.....

– III. KATEGORIJA.....

8. Koliko invalidov je pridobilo status po

- Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb.
- Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.
- Koliko je kategoriziranih mladostnikov.

9. Dejavnost Vašega podjetja.....

.....
.....

10. Katere programe izvajate?

Proizvodni.

Storitveni.

Delo na domu.

Drugo.

11. Ali je zaposlovanje invalidov za Vas kot delodajalca breme? Če je odgovor pritrdilen, obrazložite, zakaj (npr. zaostrena zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu ...).

.....
.....
.....

12. Ali kvotni sistem vpliva na Vaše zaposlovanje invalidov?

a) DA

b) NE

13. Ali v Vašem podjetju spremljate delovne dosežke invalidnih delavcev?

a) DA

b) NE

Priloga 1

14. Če je odgovor pri prejšnjem vprašanju pritrديل, kakšne dosežke dosegajo invalidni delavci v primerjavi z drugimi delavci?

- Slabše od drugih delavcev.
- Enake dosežke.
- Boljše dosežke.

15. Ali ste imeli v letu 2007 težave pri razporejanju invalidov na za njih primerna delovna mesta?

a) DA

b) NE

16. Če je odgovor na vprašanje števil. 10 pritrديل, navedite razloge težav!

- Narava delovnega procesa.
- Stroški.
- Neustrezna izobrazba.
- Neustrezna poklicna usposobljenost.
- Težave s prilagoditvijo okolja.

17. Kolikšna je bolniška odsotnost v primerjavi s sodelavci?

- Ni višja.
- Je višja.
- Je močno višja.

18. Ali ste morali skladno z oceno tveganja prerazporediti katerega izmed invalidov na ustreznejše delo?

.....
.....

19. Koliko brezposelnih invalidov ste zaposlili v preteklem letu in na kakšen način?

- Objava delovnega.
- Informacijo ste pridobili od Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Invalida ste poprej poznali prek javnih del.

20. Ali boste tudi v prihodnje zaposlovali brezposelne invalide?

a) DA

b) NE

21. Kako ocenjujete sodelovanje z zunanjimi ustanovami, s katerimi ste sodelovali (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstvene ustanove ...)?

a) Slabo.

b) Zadovoljivo.

c) Odlično.

22. Katere oblike sodelovanja potrebujete pri razreševanju problematike invalidov v podjetju?

- Svetovanje pri razporejanju invalidov na druga delovna mesta.
- Sodelovanje pri pripravi dokumentacije za invalidsko komisijo.
- Usposabljanje vodij za delo z invalidi (seminarji).
- Svetovanje pri izboru invalidov za zaposlitev.
- Svetovanje pri razreševanju osebnih težav invalidov.
- Sodelovanje pri prilagajanju delovnega okolja oviranim ljudem.

Priloga 1

Hvala za sodelovanje!

Datum: